



Psicoperspectivas

ISSN: 0717-7798

revista@psicoperspectivas.cl

Pontificia Universidad Católica de
Valparaíso
Chile

Raquel Gaba, Mariana; Salvo Agoglia, Irene
Corresponsabilidad en el cuidado infantil y conciliación con la trayectoria laboral:
Significaciones y prácticas de varones argentinos
Psicoperspectivas, vol. 15, núm. 3, 2016, pp. 23-33
Pontificia Universidad Católica de Valparaíso
Viña del Mar, Chile

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=171048523003>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica
Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Corresponsabilidad en el cuidado infantil y conciliación con la trayectoria laboral: Significaciones y prácticas de varones argentinos

Co-responsibility in child care and conciliation with the working career: Meanings and practices of Argentinian men

Mariana Raquel Gaba^{a(*)}, Irene Salvo Agoglia^b

a ComunidadMujer

b Universidad Central de Chile, Chile

(*) marianagaba@yahoo.com.ar

RESUMEN

El trabajo de cuidado sigue siendo una tarea feminizada y esto impacta en la brecha de género actual. Por ello, abordar aspectos que permitan la redistribución de los cuidados entre los géneros, así como su resignificación, son valiosos para el desarrollo de una agenda de equidad de género. En este artículo se presentan los resultados de una investigación realizada en una muestra de varones argentinos que indaga en sus significaciones acerca de rol de varones y mujeres en la crianza, respecto del grado de participación en el cuidado temprano de los/as hijos/as y de la articulación de ello con la vida laboral, profundizando en el impacto percibido sobre su trayectoria laboral y la de sus parejas. Los hallazgos evidencian que si bien las prácticas de paternidad muestran mayor involucramiento, permanecen satelitales en relación a los cuidados provistos por las mujeres. Las principales conclusiones apuntan a evidenciar que a nivel de las significaciones los varones registran la inequidad de género en la actual distribución de los cuidados, pero las prácticas aún permanecen relativamente tradicionales.

Palabras clave: cuidado infantil; corresponsabilidad; masculinidad; trayectoria laboral

ABSTRACT

Caregiving is still considered a feminine task and this impacts the current gender gap. In this sense, exploring certain issues could help to redistribute and re-signifying caregiving is valuable to a gender equity agenda. This article presents the results of a research where a sample of Argentinian male were asked about their meanings on men and women's role in caregiving, their level of participation in early childhood care and its articulation with work life, and the impact perceived in their work as also in their partners'. The findings state that although paternity practices show more involvement, they still remain satellite to the care given by mothers. The main conclusions point to evidence that men perceive a gender inequity in the current caregiving distribution, but their practices still remain quite traditional.

Keywords: childcare; co-responsibility; career development; masculinity

Cómo citar este artículo: Gaba, M., & Salvo, I. (2016). Corresponsabilidad en el cuidado infantil y conciliación con la trayectoria laboral: Significaciones y prácticas de varones argentinos. *Psicoperspectivas*, 15(3), 23-33. DOI 10.5027/PSICOPERSPECTIVAS-VOL 15-ISSUE3-FULLTEXT-749

Recibido:
24-11-2015
Aceptado:
10-11-2016

“Del dicho al hecho hay mucho trecho”. Brechas entre nuevos discursos y prácticas de cuidado por parte de los varones

La noción de cuidado es una categoría de análisis compleja y polisémica. De forma amplia, Batthyány (2014), la define como aquella “acción de ayudar a un niño o a una persona dependiente en el desarrollo y el bienestar de su vida cotidiana” (p.49). Como identifican numerosos autores, el trabajo de cuidado ha estado históricamente femineizado (Fuller, 2012; Blofield, & Martínez, 2014; Faur, 2014). Los obstáculos para una mayor participación de los varones en las tareas de cuidado son diversos, pero se ligan principalmente a la construcción de cierta subjetividad masculina hegemónica (barreras internas) y a la escasez de políticas públicas y legislación que proteja el derecho de los padres a cuidar (barreras estructurales externas). En cuanto a las barreras ligadas a la dimensión socio-histórica de las subjetividades generizadas, pese a múltiples transformaciones, persiste una construcción de la feminidad y masculinidad en torno al mito mujer = madre, desde el cual la maternidad constituye el eje central de la subjetividad femenina (Fernández, 1993). Junto a ello, la masculinidad hegemónica se basa en la idea del varón como proveedor, siendo principalmente su capacidad productiva la organizadora de su subjetividad (Olavarria, 2001), construyendo socialmente un maternaje intensivo y, simultáneamente, un paternaje periférico (Valdés, & Godoy, 2008).

En líneas generales, existe una tendencia mayor de los varones a implicarse en el cuidado infantil y el modelo de paternidad tradicional comienza a verse afectado por una serie de cambios culturales asociados a factores diversos. No obstante, el estudio de las prácticas sociales relativas a la paternidad muestra la existencia de tensiones e inconsistencias entre el nivel discursivo y el nivel conductual (Olavarria, 2001; Valdés, & Godoy, 2008). Los nuevos discursos sobre corresponsabilidad aún no logran que los niveles de participación real de los padres en el cuidado aumenten significativamente, produciéndose un desajuste entre las significaciones de algunos varones sobre su rol como padres y su conducta paterna, es decir, entre la cultura de la paternidad y la conducta de paternidad (Paterna, Martínez, & Rodes, 2005). Así, los modos tradicionales se encuentran aun atravesando un momento transicional (Tajer, 2009) y la co-existencia entre “lo nuevo” y “lo viejo” genera tensiones particulares entre significaciones nuevas y su traducción en prácticas concretas, configurando una eventual “crisis del pacto” entre varones y mujeres (Olavarria, 2008).

Las investigaciones que comparan las actividades de crianza de padres y madres revelan que todavía las mujeres mantienen un papel más importante en el

cuidado cotidiano de sus hijos/as, y que la división sexual del trabajo constituye uno de los obstáculos más importantes para el logro de una mayor equidad de género (Aguayo, Barker, & Ekimelman, 2016; Fuller, 2012). Barker, & Verani (2008), refieren que en nuestra región diversos estudios confirman que los varones aportan una fracción limitada de tiempo a las tareas de cuidado de los hijos. En Guatemala, por ejemplo, invierten una tercera parte de tiempo en relación a las mujeres, y en Nicaragua aportan cuidados en situaciones excepcionales, como cuando la madre está enferma (Alatorre, 2002). La Encuesta IMAGES, en sus resultados con población chilena mostró que un 61.7% de los varones refirieron dedicarle muy poco tiempo a sus hijos/as por motivos de trabajo y un 61.8% refirió que su rol en el cuidado infantil es principalmente como ayudante (Aguayo, Correa, & Cristi, 2011).

En el caso argentino, un estudio comparativo indagó el grado de equidad en la división del trabajo doméstico entre cónyuges de sectores medios con altos niveles de educación y cónyuges de sectores bajos, arrojando como resultado que el cuidado de los/as hijos/as está siendo un poco más compartido en los hogares de sectores medios, pero que las tareas domésticas continúan siendo predominantemente responsabilidad femenina (Wainerman, 2008). Hallazgos similares se encontraron en la encuesta realizada por el Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA, 2012), la cual identifica que en una semana típica las madres son las principales encargadas de cuidar.

Un estudio realizado recientemente en España (Abril et al., 2015), con parejas de doble ingreso que esperaban su primer/a hijo/a, reveló que gran parte de ellas tenía expectativas de reparto de cuidados infantiles más igualitarios y ambos cónyuges aspiraban a continuar trabajando después del parto. Sin embargo, en caso de prever dificultades de conciliación, las mujeres manifestaban una mayor predisposición a adaptar su vida laboral a las necesidades del hijo, desarrollando en gran medida “preferencia adaptativas”, mientras que los varones mostraban mayor resistencia a asumir ajustes importantes en su vida laboral por temor a ser penalizados en el trabajo o por su fuerte orientación laboral.

Visibilizar y conocer las significaciones, los valores y los supuestos ideológicos que se construyen, con base en las diferencias biológicas y/o las desigualdades sociales entre mujeres y varones, es un insumo para su transformación y su consideración en las políticas públicas pro corresponsabilidad y equidad de género (Batthyány, Genta, & Perrotta, 2014). Resulta clave considerar en qué medida, los varones conciben (o no) su derecho al cuidado

y esperan que estos derechos sean considerados por la legislación y las políticas públicas (Batthyány, 2014).

Políticas para promover la corresponsabilidad y conciliación entre cuidado y trabajo en varones en Latinoamérica: un desafío pendiente

En todos los países de América Latina la presencia de los varones en el mercado laboral remunerado es mayoritaria en relación a las mujeres y la presencia de las mujeres en el trabajo no remunerado es mayor que la de los varones (Aguayo et al., 2016). Según la CEPAL (2014), solamente un 3.2% de los varones en edad laboral reportan estar fuera del mercado trabajo para poder atender tareas de cuidado y domésticas, en tanto que una de cada dos mujeres se encuentra en dicha situación.

Sumado a ello, la organización social de los cuidados infantiles en Argentina no difiere mayormente del resto de la región dada la ausencia de políticas integrales de cuidado (Manzonetto, & Martelotte, 2013; Zibecchi, 2014). Para Faur (2014), las mujeres deben realizar todo tipo de “malabarismos” para intentar conciliar el cuidado de sus hijos/as con el trabajo remunerado fuera del hogar. Esto no puede constituir un problema que cada persona o familia debe resolver con sus propios recursos privados, sino que interpela al mercado y al Estado como proveedores de coberturas y opciones en el proceso de transformación de la organización social del cuidado infantil (Faur, 2014).

En su análisis de las políticas de conciliación entre trabajo y familia en América Latina, Rossell (2013) concluye que en la región existe un avance en la adecuación de la legislación sobre las licencias maternales, pero que en relación a las licencias por paternidad y parentales queda un largo camino por recorrer y se observa una casi nula experiencia en arreglos laborales flexibles, siendo *“todavía un campo prácticamente inexplorado en los países de la región”* (Rossell, 2013, p.46). En efecto, la mayoría de los países de nuestra región cuenta con legislaciones que incorporan el derecho a licencias maternales remuneradas con diversos tiempos de extensión, pero en el caso de los varones, hasta el año 2011, sólo nueve países¹ contaban con licencias de paternidad remuneradas, con una duración de entre 2 y 10 días (Pautassi, & Rico, 2011).

Actualmente en Argentina, la licencia remunerada por maternidad es de tres meses y la licencia por paternidad es de dos días, las madres pueden optar por una extensión de tres meses de la licencia por maternidad sin goce de sueldo, pero teniendo sus derechos laborales protegidos

y cuentan con una reducción horaria por lactancia de una hora diaria durante un año. Estos derechos están reservados a trabajadoras en relación de dependencia, dejando por fuera a quienes trabajan de forma autónoma o sin una relación contractual formalizada. Al igual que en otros países, se destacan dos aspectos de estas medidas: el alcance limitado a los tiempos inmediatamente posteriores al nacimiento y vinculados a la biología (parto, puerperio, lactancia) y el corte maternalista que deja a los padres fuera del alcance de cualquiera de estas medidas (Pautassi, Faur, & Gherardi, 2005). Además, Argentina es aún uno de los países de la región que no ha cumplido con el piso maternalista² establecido por la Organización Internacional del Trabajo (Blofield, & Martínez, 2014). En cuanto a los padres, en ningún caso se los incluye con la posibilidad de asumir la licencia por nacimiento, o el beneficio de la excedencia en lugar de la madre (Rodríguez Enríquez, 2007). Las características ideales que se esperan del trabajador varón por parte de las organizaciones, siguen estando muy vinculadas a los estereotipos masculinos tradicionales que refuerzan su exclusión de las responsabilidades domésticas. Esta concepción resulta discriminatoria tanto para las mujeres como para los varones que desean asumir mayores grados de corresponsabilidad (Batthyány, 2004).

Para Blofield y Martínez (2014), las políticas de corresponsabilidad contribuyen a redistribuir las responsabilidades asociadas al cuidado, tanto de las familias al Estado (corresponsabilidad estatal) como de las mujeres a los varones (corresponsabilidad paterna), apuntando a reducir la inequidad entre géneros. La experiencia internacional muestra que los permisos paternales ejercen un efecto positivo en la armonización de las esferas laborales y familiares, en el desarrollo de los/as niños/as y en el ejercicio del derecho de los varones a cuidar sus hijos/as. Las licencias paternales suelen ser de breve duración, usualmente como licencia pos-parto entre 1 y 14 días según el país (Batthyány, 2015). Más recientemente, países como Chile han incorporado licencias parentales, donde la madre puede ceder parte de su permiso al padre. No obstante, el análisis de esta experiencia muestra que solo un 0.3% de los padres hicieron efectiva dicha licencia (Lupica, 2015), lo que puede ser explicado a partir de las diversas barreras internas y externas previamente mencionadas, así como también por el diseño mismo de la política en tanto es un permiso transferible y coincidente con el período recomendado de lactancia materna (Aguayo et al., 2016).

Considerando todos estos aspectos, esta investigación tuvo como objetivo explorar las prácticas y las significaciones de algunos varones en relación a su rol en

¹ Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela.

² Establecido en 98 días.

el cuidado temprano de sus hijos/as y el impacto de dicha participación en su trayectoria laboral y la de sus parejas.

Existe numerosa evidencia de la baja participación en tareas domésticas basada en encuestas de uso de tiempo, pero se ha explorado poco desde una perspectiva cualitativa cómo perciben su rol en el cuidado desde su propio punto de vista. En razón de ello, este estudio, pretendió explorar de qué manera significan y practican los varones las tensiones entre el rol de cuidado y crianza y su trayectoria laboral, de manera de aportar nuevas herramientas que permitan elaborar políticas y estrategias desde la esfera laboral que potencien políticas y prácticas en la práctica, los cambios que a nivel de las creencias parecen estar instalándose progresivamente.

Método

Diseño

Este estudio adhiere a un enfoque mixto cuanti-cualitativo y tuvo un diseño de carácter exploratorio-descriptivo (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006), puesto que a la fecha se han realizado escasos acercamientos a este fenómeno en Argentina desde la perspectiva de los varones. El muestreo fue de tipo no probabilístico y de tipo casual o accidental, utilizado para aproximarse a un tema y sus resultados son orientativos para profundizaciones (y generalizaciones) a futuro.

Participantes

Como criterio de inclusión, los participantes debían ser varones heterosexuales, mayores de 21 años, que tuvieran actualmente por lo menos un/a hijo/a de 1 año que conviva con ellos y con su pareja. Esta pareja debía tener alguna forma de inclusión laboral actual (a tiempo completo, parcial, por cuenta propia), haberla tenido o dejado luego de tener hijos/as. Asimismo, se definió incluir participantes de la Ciudad de Buenos Aires y alrededores y de la Ciudad de Córdoba y alrededores, considerando que son las dos ciudades más pobladas de Argentina (INDEC, 2010). Para el contacto con los participantes, se eligieron medios digitales de difusión y se utilizó la técnica bola de nieve, al incluir dentro de la consigna del cuestionario el pedido a los participantes de reenviar el cuestionario a otras personas que cumplieran los requisitos.

Herramienta de producción de información

Se diseñó y utilizó un cuestionario semi-estructurado autoadministrable, cuyas preguntas fueron elaboradas a partir de la revisión de la literatura especializada. Se

definieron tres ejes centrales de indagación: 1) grado de participación en el cuidado temprano y percepción de diferencias con la participación de la pareja; 2) Impacto percibido en el desarrollo profesional propio y de la pareja; y 3) Creencias generalizadas acerca de rol de varones y mujeres en los temas de crianza y de la articulación con la vida laboral. Al inicio del cuestionario, los participantes debieron consignar sus datos socio-demográficos y los de sus parejas (edad, ciudad y barrio de residencia, máximo nivel de estudios alcanzados, tipo de inserción laboral, cantidad de horas de trabajo por semana, cantidad de hijos y edad de los mismos).

Se realizaron pruebas piloto del cuestionario, para obtener retroalimentación respecto de las preguntas realizadas (claridad de las preguntas, validez de las opciones de respuesta en el caso de las opciones en escala de Likert, etc.) El cuestionario final constó de 25 preguntas: 8 de verdadero/falso, 7 con respuesta Likert, 6 con respuesta Likert y en las cuales adicionalmente se solicitó argumentar su elección y 4 preguntas abiertas.

Procedimiento

Se estableció contacto con los participantes mediante el uso de correos electrónicos, en el que se especificó en primera instancia información respecto del procedimiento ético, el alcance y el objetivo del estudio, garantizándose la confidencialidad y el anonimato de su participación. El relevamiento se realizó entre los meses de junio y agosto de 2014. Las condiciones de administración fueron las mismas en todos los casos. Las instrucciones para completar los cuestionarios fueron incluidas especificando que las preguntas realizadas se relacionaban con sus prácticas cuando sus hijos/as tenían entre 0 y 5 años. Si tenían actualmente hijos/as de esas edades, debían responder teniendo en cuenta sus prácticas actuales. Si sus hijos/as eran más grandes, debían responder retrospectivamente. Todos los cuestionarios fueron completados por los participantes y devueltos vía e-mail.

Análisis de la información

El procesamiento de la información se realizó mediante el uso de tablas dinámicas, que permitieron analizar la frecuencia de las respuestas. Las respuestas cualitativas fueron procesadas mediante el método de análisis de contenido (Hernández et al., 2006), el cual permitió organizar unidades y categorías siguiendo el criterio de analogía en cuanto a su significado, es decir, considerando las similitudes que existan entre éstas en función de criterios preestablecidos y seleccionando aquellos

segmentos de entrevistas más representativos de las categorías vinculadas a los objetivos del estudio.

Caracterización de los participantes

La muestra final obtenida constituye un grupo bastante homogéneo de varones con niveles medios y altos de educación formal y actualmente insertos laboralmente, la mayoría en relación de dependencia y en trabajos full-time. Los sujetos participantes del estudio fueron 31 varones heterosexuales mayores de 21 años que tenían por lo menos un hijo/a de más de un año de edad y que convivían actualmente con la pareja con quien comparten la crianza.

La edad de los participantes estuvo comprendida entre los 29 y los 54 años ($M = 40.42$; $DT = 5.22$). Las edades de sus parejas fueron similares, estando entre los 23 y los 54 años ($M = 38.74$; $DT = 5.84$). En cuanto al nivel de estudios, se evidenció un elevado nivel educativo, teniendo un 77% de ellos estudios universitarios (grado y/o postgrado) y en el caso de ellas, un 61% de las parejas con este mismo nivel de estudios (grado y/o postgrado). Respecto de la ocupación actual, un 77% de los varones trabajaba en relación de dependencia y solo un 23% por cuenta propia. La situación de sus parejas es relativamente similar, un 68% trabajaba en relación de dependencia, un 19% por cuenta propia. Se marca una diferencia en el hecho de que un 13% de ellas “no trabaja” o es “ama de casa”. En cuanto a las horas trabajadas por semana, los encuestados en todos los casos trabajan más horas por semana que sus parejas y ninguno de ellos trabaja menos de 20 horas semanales. Por su parte, el 26% de sus parejas tenía una inserción laboral de medio tiempo (entre 20 y 31 h semanales). Sus respuestas mostraron que la dedicación de ellos es más intensiva, ya que más de la mitad (58%) trabajaba 41 h semanales o más, mientras que solo un 16% de sus parejas trabajaba esa misma cantidad de horas.

Resultados

El análisis de los resultados se realizó considerando las características de los participantes anteriormente descritas sin pretender generalizar los mismos por fuera de este grupo en particular, sino que orientar futuras líneas de indagación, que permitan profundizar en las creencias y prácticas de cuidado en varones de clase media/alta, y establecer eventualmente diferencias con varones de otros estratos socio-económicos. El análisis del material obtenido se articuló en torno a dos ejes principales: 1) las prácticas en relación a paternidad y la trayectoria laboral y 2) las significaciones en relación a algunas dimensiones específicas.

Eje 1: Prácticas en relación a paternidad y la trayectoria laboral

Si bien el presente estudio no tuvo dentro de sus objetivos realizar una encuesta de uso del tiempo, se indagaron algunas prácticas con el objeto de analizar las premisas que fundamentan su ejercicio.

Prácticas y tareas de cuidado infantil realizadas por los varones

Se relevó el grado de participación en ciertas prácticas de cuidados en la rutina diaria (cambio de pañales, baño, alimentación, hora de dormir, levantarse de noche a atender al niño/a, jugar, visitas al médico y cuidar a los hijos cuando estaban enfermos). Respecto de su grado de participación en dichas tareas, calificado en una escala siendo 1 escasa participación y 5 mucha participación, el promedio obtenido considerando todas las tareas fue de 3.8 puntos, obteniendo el ítem “alimentación” el promedio más bajo (3.6) y “jugar” el más alto (4). Estos resultados son coincidentes con diversos estudios (Redón, 2000), que muestran que habitualmente la participación de los padres tiende a ser mayor en las actividades recreativas y/o lúdicas y menor en las tareas de cuidado rutinarias y menos disfrutables. El mismo hallazgo se encontró en Chile donde un 70,2% de los varones reportó jugar con sus hijos/as de manera habitual, en contrapunto con un 26.7% que refirió cocinar o preparar (Aguayo, Correa, & Cristi, 2011).

Prácticas vinculadas con la modificación de la carga laboral de varones y mujeres durante los 5 primeros años de vida del hijo

Al indagarse por las modificaciones en la carga laboral durante el primer año de vida de sus hijos/as y la reducción realizada por parte de la pareja, se evidencia una disparidad en términos de género. Un 39% de los varones refirió que nada cambió en su carga laboral y un 10% que hicieron alguna reducción durante el primer mes. Respecto a sus parejas, refirieron que solo para un 3% de ellas nada cambió o solo cambió el primer mes. Esto constituye una información significativa en tanto que para algunos de estos varones es posible que “nada cambie” en sus trayectorias laborales, pero resulta un escenario impensable para el caso de sus parejas. Los encuestados refieren que un 48% de sus parejas redujeron las horas de trabajo el primer año y un 10% dejó de trabajar. Las parejas que trabajaban en relación de dependencia en ese momento hicieron uso de la licencia por maternidad ya sea los primeros tres meses (paga) y algunas utilizaron los tres meses de excedencia (no remunerados) para completar seis meses totales.

Por el lado de ellos, un 35% afirmó haber reducido su carga de trabajo durante el primer año y ninguno de ellos dejó de trabajar. Al pedirles que expliquen en qué había consistido esa reducción, refirieron una flexibilidad laboral mayor y un esfuerzo por llegar a su casa poco más temprano que antes. La posibilidad de flexibilizar su horario de ese modo se encontró muy vinculada al tipo de inserción laboral, ya sea por tener mayor autonomía para trabajar por cuenta propia, o bien, por tener un cargo de mayor responsabilidad que le permitía mayor discrecionalidad.

Respecto de las razones por las cuales se produjo la reducción de la carga laboral femenina, en los casos que fueron sus parejas las que tuvieron un mayor impacto a nivel laboral, un varón de 36 años de edad con una hija de 3 años, en pareja con una mujer de 37 años que trabajaba en relación de dependencia, señaló que para él nada había cambiado y que ella redujo su trabajo 6 meses, tomando la licencia por maternidad otorgada por ley, en base a asegurar un cuidado más intensivo por parte de la madre los primeros 6 meses de vida, manifestando un elevado grado de satisfacción por la decisión tomada:

‘Consideramos que a partir de los 6 meses podía ir a una guardería y no antes...Fue totalmente satisfactorio, ella pudo seguir su vida normal y nuestra hija pudo compartir con niños de su edad’ (E1).

Prácticas de reducción compartida de la carga laboral femenina y masculina

Un 65% de los encuestados indicó que realizaron esfuerzos en su vida familiar para que el cuidado de los hijos estuviera repartido de manera más equitativa. En el caso de un varón de 40 años con dos hijos de 2 y 5 años, trabajador, con una pareja de 37 años, trabajadora dependiente full time, refirió que ambos decidieron conjuntamente reducir su jornada laboral el primer año, acordando un día específico a la semana en que el cuidado quedaba a cargo de él:

‘Un día a la semana cuide a mi hijo el primer año’ (E5).

Otro encuestado de 34 años de edad con un hijo de 2 años, cuya pareja de 33 años trabajaba en relación de dependencia por la misma cantidad de horas que él, señaló haber reducido su trabajo durante los primeros tres meses de vida de su hijo, haciendo uso de días de vacaciones y que su pareja tomó licencia por maternidad. Esta experiencia es significada por el participante como algo poco gratificante, en el sentido, de que el tiempo que pudo tomarse fue más breve de lo que hubiera deseado:

‘Tenía vacaciones no gozadas que aproveché. Ella tomó licencia por maternidad (...) No fue satisfactorio, fue muy poco tiempo’ (E9).

Junto a la exploración realizada respecto de la reducción de la carga laboral ligada a tener hijos/as menores de 5 años, se exploraron los sentimientos y el impacto que referían que había tenido la paternidad en su trayectoria laboral y el desarrollo de su carrera.

En este plano, se identificó una diferencia significativa en tanto que solo un 32% de los varones refiere “haber renunciado a algo”, mientras que percibían que un 53% de sus parejas habían postergado y renunciado a otros proyectos. Entre los aspectos significados como renuncias tanto para ellos como para sus parejas, mencionaron oportunidades de formación (cursos, posgrados, idiomas) y de desarrollo laboral, como la decisión de no viajar o no radicarse en el exterior por trabajo. Esto evidencia una mayor asociación entre maternidad y renuncias de diversa índole, la cual es percibida por los varones como una renuncia mayor a la de ellos. Al respecto, un participante refiere:

‘Al estar limitada por los tiempos, ella ha perdido posibilidades de empleo, de estudio y ha impactado en que ella no ha podido demostrar todas sus cualidades y no ha logrado sus metas personales’ (E14).

Siguiendo esta línea, otro participante expresó:

‘Tuvo que bajar la carga horaria y dejar responsabilidades, ergo renunció al poder en la compañía’ (E19).

Quienes se involucran de forma más activa y corresponsable en las tareas de cuidado (sea varones o mujeres) refieren que ello implica una renuncia en términos laborales. Lo que varía entre los géneros es la magnitud y el impacto de dichas renuncias, altamente determinado por las aún hegemónicas expectativas sociales en torno a los roles de género. Estas respuestas muestran que existe en los participantes el registro de que las “reglas del juego” todavía imperantes en las organizaciones laborales, implican que un “buen” trabajador debe estar 100% disponible para su trabajo y que ello entra en conflicto directo con las responsabilidades derivadas de los cuidados parentales. Se evidencia la percepción de que el mercado de trabajo valora y recompensa a los/as trabajadores/as disponibles no solo *full time*, sino que *full life*³, sin compromisos ni responsabilidades familiares. Acker (1990), lo sintetiza señalando que:

En la lógica organizacional, llenando este puesto de trabajo abstracto hay un trabajador sin cuerpo que solo existe para el trabajo [...] Lo más cercano al trabajador sin cuerpo haciendo el trabajo abstracto es el trabajador varón real, cuya vida se centra alrededor de su trabajo full-time y para toda la vida, mientras su esposa u otra mujer cuida sus necesidades personales y sus hijos (p.149).

³ Alude a una dedicación laboral que excede las 10 horas diarias.

Prácticas de renuncia laboral femenina para cuidar a los hijos

Un 10% de los encuestados refirió que su pareja dejó de trabajar. Los motivos otorgados para justificar esa elección fueron principalmente la consideración de que era la mejor opción de cuidado infantil y, en segundo lugar, razones de índole económica. Las situaciones son heterogéneas, mostrándose que en ocasiones responde a una decisión conjunta que puede resultar satisfactoria y, en otros casos, implica una renuncia para la mujer que es significada negativamente. En el caso de un de 36 años con dos hijos de 6 y 3 años, su pareja renunció luego de tomar su licencia por maternidad y comenzó a trabajar como “dueña/ama de casa” justificándolo por motivos económicos:

‘Por cuestiones económicas y de cuidado de los niños (...) Para mí fue satisfactorio, para ella más o menos’ (E2).

Otro de los participantes, de 39 años, con tres hijos (4, 8 y 9 años), en pareja con una mujer de 38 años con postgrado completo, señaló que la decisión de que su pareja dejara de trabajar habría sido acordada por ambas partes y derivada del estrés que la dificultad de conciliación provocaba en ella, situación exclusivamente puesta en la mujer

‘Ella dejó de trabajar. Fue satisfactorio para mí y para ella también, fue una decisión conjunta. Ella estaba pasando por situaciones de estrés muy grandes’ (E4).

Otro varón de 40 años, con dos hijos de 3 y 5 años, cuya pareja de 39 años, con estudios de postgrado completo dejó de trabajar con el nacimiento de su segundo hijo, refirió que:

‘Ella dejó de trabajar. Para mí fue satisfactorio porque valoro que la crianza de los hijos, especialmente en los primeros años de vida, sea llevada adelante principalmente por los padres en lugar de depender 100% de la colaboración de terceras personas. Para ella no estoy seguro de que la palabra “satisfactoria” sea la más adecuada. Fue la solución que mejor encajaba con sus aspiraciones personales de criar una familia y con su cansancio de trabajar en relación de dependencia, entre otros elementos’ (E17).

De esta forma, la reducción de sus parejas de las horas de trabajo adoptó formas más radicales en el caso de algunas mujeres, ya sea por tomar la licencia por maternidad reglamentada (ausente legalmente para varones), por dejar de trabajar, o por negociar un trabajo part-time. En la mayoría de los casos, los encuestados refieren que su trayectoria laboral permaneció estructuralmente intacta, mientras que la trayectoria laboral de algunas de sus parejas sufrió amplias modificaciones.

Eje 2: Significaciones en relación a la paternidad, cuidados y trayectoria laboral

Esta dimensión sistematiza los resultados vinculados a las significaciones generales sobre la paternidad, los cuidados y la trayectoria laboral, para identificar algunos supuestos subyacentes a la reproducción de ciertos estereotipos de género.

Significaciones respecto de la distribución de las tareas de cuidado de los/as hijos/as pequeños con sus parejas

Los encuestados debieron realizar una estimación en términos del reparto de tareas de cuidado de los hijos pequeños con sus parejas. El 81% de ellos ubicó su propia participación entre un 30% a un 40%, solo un 16% refirió un reparto equitativo (50 y 50) y ninguno de ellos ubicó su participación en un rango superior al 50%. Esta información resulta interesante de ser contrastada con el anterior ítem de indagación del grado de participación en algunas tareas de cuidado, en el que el promedio de puntaje obtenido es de 3.8 sobre 5, lo cual es bastante alto.

Ello parece no condecirse con los porcentajes generales que ellos mismos se atribuyen en el reparto habitual del cuidado con sus parejas. Respecto de este punto, es posible conjeturar que lo que se está expresando aquí es que una parte valorada del modo de ejercer la paternidad actualmente implica el cuerpo a cuerpo de los padres con sus hijos y en este sentido, en los momentos que sí están con ellos, participan mucho más activamente de las tareas cotidianas de cuidado, siendo estas prácticas valoradas y disfrutadas por muchos padres. Pero estas prácticas se mantienen como optativas a ser desplegadas en los tiempos compartidos en familia, sin modificar substancialmente las responsabilidades principales en torno al cuidado.

Significaciones sobre el grado de satisfacción respecto del nivel de participación en la crianza de los hijos/as

Un 84% de los encuestados respondió que si tuviera horarios más flexibles en su actividad laboral, elegirían trabajar menos para estar más con sus hijos/as. Esta respuesta resulta interesante en tanto declarativamente aparece la valoración cada vez mayor del ejercicio de la paternidad. Esto se complementa con que un 74% de los participantes afirmaron que es falso que su desarrollo laboral sea más importante para ellos que tener hijos, lo cual revela un debilitamiento como organizador central de

la subjetividad masculina del rol de “proveedor”.

Asimismo se indagó el grado de satisfacción de varones y mujeres, en relación a los arreglos dentro de la pareja para abordar las tareas de cuidado en las etapas más tempranas. Los participantes valoraron sus esfuerzos de flexibilidad para estar un poco más presentes como algo que les produjo algo o mucha satisfacción. No obstante, cuando se les consultó si desde su punto de vista, esto había sido satisfactorio para sus parejas, más de la mitad respondió que había sido más o menos satisfactorio o insatisfactorio directamente, referenciando en todos los casos como motivo de la insatisfacción el sacrificio profesional y/o laboral que su pareja debió realizar.

Significaciones respecto del grado de conciliación entre la vida familiar y laboral

Respecto de cómo consideran estos varones que logran integrar adecuadamente su vida familiar y laboral, el 19% de ellos refiere que siempre lo puede hacer, el 68% que la mayor parte del tiempo y el 13% que casi nunca. Es decir, un 87% se manifiesta relativamente conforme con el grado de conciliación trabajo-familia. Este resultado pareciera entrar en contradicción con el 84% de ellos que estaría más tiempo con sus hijos si los horarios de su trabajo se lo permitiesen o el 74% que afirma que su desarrollo laboral no es más importante que sus hijos. Pareciera manifestarse aquí una diferencia entre las prácticas concretas y las maneras de significar las situaciones “ideales”. Así como las mujeres negocian las tensiones internas entre su rol como trabajadoras y su rol como madres, los varones deben negociar y articular del mismo modo las significaciones que les permitan dar coherencia y sentido a sus prácticas.

Significaciones respecto del derecho a cuidar

Respecto de si conciben el cuidado de sus hijos como un derecho y de quién o quiénes dependería el ejercicio de este derecho y la posibilidad de poder aumentar los grados de conciliación entre vida laboral y familiar, los encuestados señalaron mayoritariamente que de sí mismos, de sus propias decisiones, de su creatividad y de sus habilidades para hacerlo y en segunda instancia de su lugar de trabajo y de lo que allí es posible (políticas de la empresa, jefaturas, etc.), siguiéndole en importancia, la idea de que ello depende de la pareja y, por último, de las leyes y las políticas públicas del Estado en relación a este tema. Esto muestra que la inmensa mayoría ubica este tema fundamentalmente en el ámbito de la responsabilidad privada e individual, no visualizando su derecho como padres a proveer cuidados, como un derecho que pueden exigir y reclamar como política pública. En cambio, el derecho a cuidar de las mujeres/madres aparece como natural y evidente, lo cual

muestra nuevamente la reproducción de ordenamientos de género dominantes.

Significaciones respecto del impacto diferencial de tener hijos en el desarrollo laboral de varones y mujeres

Un 42% de los entrevistados señaló que efectivamente no creía que fuera justo que el tener hijos/as impactara más a las mujeres que a los varones, mientras que un 53% respondió que no veía que fuera un problema ligado a la justicia, sino que con el terreno de las decisiones personales, las expectativas individuales del desarrollo de carrera y los arreglos específicos de cada pareja. Esto se ve reforzado por el hecho de que un 52% afirmó que si las mujeres reducen su carga laboral o renuncian a sus trabajos cuando tienen hijos, es porque “así lo eligen”. Junto con lo anterior, un 58% de los entrevistados señaló que cuando se tiene hijos, es imposible que padre y madre trabajen a tiempo completo, porque esto impacta negativamente en la crianza de los/as niños/as.

Significaciones sobre las razones de la distribución desigual del trabajo del cuidado de los hijos entre varones y mujeres

Profundizando en algunas significaciones más nucleares, un 71% estuvo de acuerdo con la idea de que en general, las mujeres cargan con la mayor parte del trabajo en relación al cuidado de los hijos, y esto suele afectar su desarrollo laboral, implicando reducción de horas de trabajo, no poder aceptar promociones o en algunos casos renunciar a sus trabajos, mientras que los varones rara vez ven sus trayectorias laborales afectadas de esta manera por su paternidad. Un 26% señaló que no estaba de acuerdo y un 3% no respondió. Además, de consignar con cuál afirmación estaban o no de acuerdo, los participantes debieron explicar por qué. En relación a los argumentos esgrimidos, se pudieron identificar tres líneas principales.

La primera de ellas se relaciona con el argumento convencional que naturaliza la maternidad y refiere al instinto materno, que justificaría las decisiones personales/familiares que se toman en relación a quién debe dedicarse más al cuidado de los/as hijos/as y quién debe conservar sus condiciones laborales previas:

‘Me parece lógico que si una mujer decide tener hijos sea la que mayor carga tiene en su cuidado, crianza, educación ya que la mujer tiene generalmente un don natural para estas tareas de ahí que se posterguen muchas actividades o proyectos’ (E18).

‘Por naturaleza de ser el eje central en la familia’ (E26).

La segunda línea de argumentación, se vincula con la forma de organización actual del trabajo y la falta de legislación al respecto, en las que el diseño de las políticas

públicas no contempla licencias paternales o licencias por enfermedad del hijo/a para los varones:

‘Lamentablemente el padre no tiene los ‘permisos’ que le pueden brindar a las madres en los trabajos. Particularmente en el mío, los padres no tienen ‘justificadas’ las licencias por enfermedad de los hijos’ (E14).

‘Por el modo en que funciona el mundo laboral’ (E23).

Una última línea de argumentación, más innovadora, se centra en una crítica a la lógica patriarcal que determinan los roles de varones y mujeres en el cuidado:

‘Lo cierto es que la lógica machista, heterosexista y de poder instala en el género femenino ciertos patrones e imposiciones culturales que se ven reflejadas en las políticas relativas al trabajo’ (E3).

‘La estructura patriarcal de la mayor parte de las sociedades contemporáneas (occidentales y no occidentales también) y la influencia (siempre nefasta) de las religiones de raíz judeocristiana que refuerzan y justifican ideológicamente la sumisión de la mujer’ (E8).

Diversos encuestados manifestaron esta postura crítica hacia el patriarcado y la forma en que construyen culturalmente las dinámicas de poder entre los géneros. De los participantes que respondieron que estaban de acuerdo con la afirmación inicial, más de la mitad hizo alguna referencia a esto, resultando muy evidente la visibilización de esta perspectiva.

Por otro lado, quienes se manifestaron en desacuerdo con la idea de la distribución desigual del trabajo de cuidado y su impacto en las trayectorias laborales femeninas y masculinas, se explayaron poco en una explicación, lo cual puede ser interpretado como una postura más tradicional, que minimiza o invisibiliza esta problemática:

‘En nuestro caso no es así’ (E13).

‘No me parece que sea algo generalizado, conozco casos que encajan con esta afirmación pero también muchos otros que no lo hacen’ (E17).

En todos estos casos aparecen elementos de auto-referencia en la respuesta en los que se recurre al mecanismo de visibilizar las “excepciones”, como forma de argumentar que no puede generalizarse.

Discusión y Conclusiones

A partir de este estudio, es posible identificar que existen algunos avances en términos de significaciones y de prácticas concretas en los participantes, así como identificar la existencia de tensiones y barreras. Como

limitaciones o sesgos del presente estudio, es importante mencionar que el perfil socio económico y cultural de los varones encuestados, puesto que todos están empleados, han tenido acceso a educación superior y viven en centros urbanos, con lo cual los resultados deben leerse teniendo en cuenta estos aspectos.

En primer lugar, los encuestados conciben sus prácticas de paternidad como valiosas para ellos, deseando tener mayores niveles de participación en los cuidados, lo que no necesariamente se traduce en cambios en las prácticas concretas. A lo sumo, se aprecian mayores respuestas de cuidado espontáneo (Rodríguez Enríquez, 2007), prestado ocasional y voluntariamente para “ayudar” a sus parejas, cuando las demandas laborales de ellas así lo requieren y éstas se ven más sobrepasadas.

Por otra parte, la mayoría de los participantes logra ubicar y describir una diferencia en el grado de participación en las tareas de cuidado con sus parejas, así como el impacto diferencial que ésta distribución tiene en la trayectoria laboral de ellas. Esto es registrado a partir de la propia vivencia de renuncias por su nivel de participación en la crianza, aunque sea menor que el de sus parejas. Sin embargo, no lo problematizan como un efecto de la inequidad de la distribución de tareas entre los géneros, o de la ausencia de políticas públicas, sino que lo ubican en el terreno de las decisiones privadas individuales y de pareja. De esta manera, parecieran concebir la renuncia de las mujeres como un sacrificio que debe hacerse, reproduciendo así modos de subjetivación de género tradicionales.

Junto a lo anterior, se evidencian tensiones a la hora de intentar implementar mayores grados de corresponsabilidad y poder sostener una inserción laboral intensiva. Los participantes refieren encontrar trabas estructurales en relación al modo de organización del mercado laboral para los varones, las cuales se profundizan al no evidenciarse en los encuestados una concepción respecto de la exigibilidad del derecho a cuidar también para ellos. Al no contar con políticas públicas y recursos legitimados como licencias por paternidad, su participación más activa depende del “arte” propio de negociar con la pareja y realizar sobre-esfuerzos. Esto perpetúa la búsqueda de soluciones privadas y familiares, quedando los arreglos básicos del cuidado sin variaciones significativas. En este sentido, se visualiza, que también es en el seno de las familias donde se producen y reproducen las inequidades en términos de género (Pautassi, 2008), ámbito donde permanecen más naturalizadas ya que es más sencillo pensar que las inequidades se constituyen exclusivamente en el “afuera” representado por el mercado, el Estado o las leyes.

Los hallazgos de esta investigación van en línea con la importancia del impacto de las políticas sociales (o la ausencia de políticas) en la subjetividad, en el sentido de que la normativa habilita o legitima lo que puede ser pensado o practicado, en tanto el Estado “habla” mediante sus leyes y en ese sentido, tiene eficacia simbólica (Bourdieu, 1998). La continuidad de políticas públicas de cuidado dirigidas exclusivamente a las mujeres y de flexibilidad organizacional explícita o implícitamente dirigidas solo a mujeres, legitima y reproduce la feminización de los cuidados y reenvían, desde lo simbólico y lo material, al varón al mundo del empleo. Por ello, se requiere seguir avanzando en transformaciones paradigmáticas, disciplinarias y políticas que equiparen los derechos de cuidar de mujeres y varones, en condiciones dignas y de acceso universal. Los avances en materia de corresponsabilidad no pueden continuar librados a los arreglos familiares privados. Frente a la hipótesis de que es el acceso a las prácticas que habilita transformaciones en la subjetividad, sería fundamental seguir investigando las experiencias de algunas organizaciones laborales que ofrecen medidas de conciliación para varones y mujeres, e identificar los usos y creencias que los varones tienen en torno a éstas, al mismo tiempo que se impulse una agenda pública de políticas de cuidado integrales, inclusivas y equitativas.

Referencias

- Abril, P., Amigot, P., Botía, C., Domínguez-Folgueras, M., González, M., Jurado-Guerrero, T.,... Seiz, M. (2015). Ideales igualitarios y planes tradicionales: Análisis de parejas primerizas en España. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 150, 3-22. <https://dx.doi.org/10.5477/cis/reis.150.3>
- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender and Society*, 4(2), pp. 139-58.
- Acker, J. (1992). From sex roles to gendered institutions. *Contemporary Sociology*, 21(5), 565-69. Recuperado de: <http://www.jstor.org/stable/2075528>
- Aguayo, F., Correa, P., & Cristi, P. (2011). *Encuesta IMAGES Chile: Resultados de la encuesta internacional de masculinidades y equidad de género*. Santiago de Chile: Cultura Salud/EME.
- Aguayo, F., Barker, G., & Ekimelman, E. (2016). Paternidad y cuidado en América Latina: Ausencias, presencias y transformaciones. *Masculinities and Social Change*, 5(2), 98-106. <https://dx.doi.org/10.17583/mcs.2016.2140>
- Alatorre, J. (2002). *Paternidad responsable en el itmo centroamericano*. México D.F.: CEPAL.
- Barker, G., & Verani, F. (2008). *La participación del hombre como padre en la región de Latinoamérica, Centroamérica y el Caribe: Una revisión de literatura crítica con consideraciones para las políticas*. São Paulo: Promundo-Save the Children.
- Batthyány, K. (2004). *Cuidado infantil y trabajo ¿un desafío exclusivamente femenino?: Una mirada desde el género y la ciudadanía social*. Montevideo: CINTERFOR.
- Batthyány, K. (2014). *Bienestar social, género y cuidados: el desafío de las políticas públicas. Programa Regional de Formación en Género y Políticas Públicas*. Buenos Aires: FLACSO.
- Batthyány, K., Genta, N., & Perrotta, V. (2014). Las representaciones sociales del cuidado infantil desde una perspectiva de género. Principales resultados de la Encuesta Nacional sobre representaciones sociales del cuidado. *Papers*, 99(3), 335-54. <https://dx.doi.org/10.5565/rev/papers.686>
- Batthyány, K. (2015). *Las políticas y el cuidado en América Latina. Una mirada a las experiencias regionales*. Santiago, Chile: CEPAL.
- Blofield, M., & Martínez, J. (2014). Trabajo, familia y cambios en la política pública en América Latina: Equidad, maternalismo y corresponsabilidad. *Revista de la CEPAL*, 114, 107-25. <https://dx.doi.org/10.18356/d81c1957-es>
- Bourdieu, P. (1998). *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.
- CEPAL. (2014). *La medición del tiempo y el aporte de las mujeres a la economía. Notas para la Igualdad*, 15. Santiago de Chile: CEPAL.
- Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (2012). *De eso no se habla: El cuidado en la agenda pública. Estudio de opinión sobre la organización del cuidado*. Buenos Aires: ELA.
- Faur, E. (2014). *El cuidado infantil en el Siglo XXI: Mujeres malabaristas en una sociedad desigual*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- Fuller, N. (2012). Repensando el machismo latinoamericano. *Masculinities and Social Change*, 1(2), 114-33. <http://dx.doi.org/10.4471/MCS.2012.08>
- Fernández, A. (1993). *La mujer de la ilusión*. Buenos Aires: Paidós.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México D.F.: Mac Graw Hill.
- Instituto Nacional de Censo y Estadística (INDEC) (2010). *Censo Nacional de Población y Vivienda*. Argentina: INDEC.
- Lupica, C. (2015). *Corresponsabilidad de los cuidados y autonomía económica de las mujeres: Lecciones*

- aprendidas del Permiso Postnatal Parental en Chile*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Manzonetto, G., & Martelotte, L. (2013). ¿Cómo se organiza el cuidado en Argentina? Algunas respuestas a partir del análisis de cinco centros urbanos. *Revista Cuestión de Derechos*, (5), 29-50.
- Olavarría, J. (2001). *Y todos querían ser (buenos) padres*. Santiago de Chile: FLACSO.
- Olavarría, J. (2008). Distribución del trabajo en las familias y (nuevas) masculinidades. En I. Arriagada (Ed.), *Futuro de las familias y desafíos de las políticas* (pp. 77- 84). Santiago de Chile: CEPAL.
- Paterna, C., Martínez, C., & Rodes, J. (2005). Creencias de los hombres sobre lo que significa ser padre. *Revista Interamericana de Psicología*, 39(2), 275-84.
- Pautassi, L. (2008). Nuevos desafíos para el abordaje del cuidado desde el enfoque de derechos. En I. Arriagada (Ed.), *Futuro de las familias y desafíos de las políticas* (pp. 59-76). Santiago de Chile: CEPAL.
- Pautassi, L., & Rico, M. (2011). *Licencias para el cuidado infantil: Derecho de hijos, padres y madres. Boletín de la infancia y adolescencia sobre el avance de los Objetivos de Desarrollo del Milenio*. Santiago de Chile: CEPAL/UNICEF.
- Pautassi, L., Faur, E., & Gherardi, N. (2005). Legislación laboral y género en América Latina: Avances y omisiones. En I. Arriagada (Ed.), *Políticas hacia las familias, protección e inclusión sociales* (pp. 111-130). Santiago de Chile: CEPAL.
- Redón, T. (2000). *Trabajo de hombres y trabajo de mujeres en México durante el siglo XX*. (Tesis doctoral). Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- Rodríguez Enríquez, C. (2007). *La organización del cuidado de niños y niñas en Argentina y Uruguay. Serie Mujer y Desarrollo*, 90. Santiago de Chile: CEPAL.
- Rossell, C. (2013). *Políticas para las familias en América Latina: Panorama de políticas de reducción de pobreza y conciliación entre trabajo-familia*. Montevideo: UN-DESA.
- Tajer, D. (2009). *Heridos corazones: Vulnerabilidad coronaria en varones y mujeres*. Buenos Aires: Paidós.
- Valdés, X., & Godoy, C. (2008). El lugar del padre: rupturas y herencias: Representaciones de la paternidad en grupos altos, medios y populares chilenos. *Estudios Avanzados*, 6(9), 79-112.
- Wainerman, C. (2008). Los desafíos de una política pública para las familias. En I. Arriaga (Ed.), *Futuro de las familias y desafíos de las políticas* (pp. 77- 84). Santiago de Chile: CEPAL.
- Zibecchi, C. (2014). *¿Cómo se cuida en Argentina?: Definiciones y experiencias sobre el cuidado de niños y niñas*. Buenos Aires: ELA.